

مدى التزام المدقق الداخلي بتوجيهات ديوان الرقابة المالية وانعكاسه على أدائه في المؤسسات الحكومية - إطار تطبيقي في مديرية تربية النجف الأشرف

م.م. وسام هادي جواد

م.م. رعد عبد مسلم حريجه

م.م. العباس فاضل عبد الهادي

المديرية العامة للتربية/ محافظة النجف الاشرف

المقدمة:

يعتبر التدقيق الداخلي ضرورة حتمية ووظيفة حيوية داخل الوحدات الحكومية من خلال الدور الذي يلعبه في التطوير والحماية وخاصة في السنوات الاخيرة بعدما شهدت موازنة العراق الفدرالية زيادة كبيرة في حجم الإيرادات والمصروفات مما أستوجب ذلك الاهتمام الكبير والحاجه الملحة الى تطوير اجهزة الرقابة والتدقيق وتعزيز دور المدقق لضمان الاستخدام الامثل للمال العام ولحماية الموازنة من سوء الاستخدام والحد من الفساد الذي سجل اعلى مستوياته في الوحدات الممولة مركزيا والداخله ضمن الموازنة العامة على الرغم من وجود العديد من الجهات الرقابية منها هيئة النزاهة والمفتشون العامون وديوان الرقابة المالية مما يوحي بضعف العلاقة بين هذه الجهات الرقابية الخارجية والمدقق الداخلي داخل الوحدة الحكومية من حيث تنسيق الاعمال والتعاون المشترك بالعمل الرقابي مما يدل على وجود ضعف بالتزام المدقق الداخلي بتوجيهات وتعليمات ديوان الرقابة المالية وبالتالي الانعكاس سلبا على أدائه داخل المؤسسات الحكومية.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال دراسة العلاقة الرابطة بين المدقق داخل المؤسسة الحكومية وبين الجهات الرقابية الخارجية المتمثلة بديوان الرقابة المالية وبيان أهم مسببات الضعف والقصور في هذه العلاقة والوقوف على أماكنية تنسيق العمل الرقابي المشترك بينهم لتطوير أداء الرقابة والتدقيق الداخلي في المؤسسات والدوائر الرسمية وذلك بالتطبيق على المديرية العامة لتربية محافظة النجف عينة البحث. مشكلة البحث:

تعد الرقابة والتدقيق الداخلي من الوظائف الادارية المهمة والحيوية والتي ترتبط ارتباطا كبيرا بالتخطيط داخل المؤسسات ولقد تطورت مفاهيم التدقيق وفلسفته بشكل كبير خلال السنوات الاخيرة وبدأ ينظر لها على انها اجراء واسلوب صحيحي وليس مرادفا للسيطرة والسلطة والقوة وأصبح أكثر تشاركية وعلى كافة المستويات داخل المؤسسة وأصبح يستهدف كافة مفاصل الوحدات الحكومية الامر الذي يستوجب إعطاء النسبة الأكبر من حيث الأهمية للتدقيق الداخلي سيما وانه اصبح يمثل حلقة الوصل بين الجهات الرقابية الخارجية وبقية الأقسام داخل الوحدات الحكومية ،وتكمن مشكلة البحث في وجود بعض القصور في أداء التدقيق الداخلي والسبب في قلة التزام التدقيق الداخلي ببعض الأنظمة والقوانين والتعليمات النافذة وحسب ما ورد في تقارير ديوان الرقابة المالية الاتحادية والتي أشارت الى وجود هذا الضعف في عدة مواضع . فرضية البحث:

١. وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين التزام المدقق الداخلي وبين مستوى الأداء الوظيفي.
٢. وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين قلة التنسيق بالعمل المشترك بين المدقق الداخلي وديوان الرقابة المالية وبين مستوى الأداء الوظيفي.
٣. وجود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين معوقات التزام المدقق الداخلي وبين مستوى الأداء الوظيفي.

هيكلية البحث:

ومن أجل دراسة الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى مبحثين نظري وتطبيقي. ويتناول المبحث الأول الأدبيات ومفاهيم التدقيق الداخلي والرقابة والأداء والذي قمنا فيه بالمرور على أهم التعاريف التي صدرت، إضافة إلى أهداف ديوان الرقابة المالية وأهم الجوانب التي يركز عليها تقييم الأداء.

أما المبحث الثاني: ويضم مطلبين الأول تطرقنا فيه إلى طريقة وأدوات البحث في الدراسة الميدانية والمطلب الثاني مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والتوصيات.

المبحث الأول: مفاهيم التدقيق الداخلي والرقابة والأداء:

يمثل التدقيق الداخلي مركز ثقة ومسؤولية في المؤسسة الحكومية وتعهد إليه مهمة الحفاظ على مصالح المنشأة الحكومية من خلال مهماته وتطوير طرق العمل وأن مهام التدقيق الداخلي ذات وجهين الأول هو الحماية من خلال التحقق من العمليات التي تقوم بها المنشأة التي تقع ضمن نطاق المخطط الموضوع من قبل الإدارة والتحقق من كفاية المستندات التي على أساسها تدون نتائج العمليات، والتحقق من حسن التسجيل بالشكل الذي يظهر صدق الصورة عن وضع المنشأة والتحقق من وجود الأصول المادية وسبل الحفاظ عليها.

أما الوجه الثاني فيتمثل بتطوير أسس وطرق العمل بحكم اطلاعه على كافة أنشطة الوحدة وعلاقته بالإدارة العامة وكافة أقسام الوحدة الأمر الذي يمكن من تكوين فكرة صحيحة وواضحة عن الأهداف والمخطط المعدة مسبقاً وطرق تنفيذها (عبد الكريم وعلي كاظم، ٢٠٠٣ ص ٨٥).

مفهوم التدقيق الداخلي: وردت العديد من التعريفات التي حاولت أن تعرف التدقيق الداخلي والتي تدرجت حسب الحقب والمراحل التاريخية التي لحقت بهذه الوظيفة وقد تطرقنا في هذا البحث إلى بعض التعريفات

المختلفة لهذه الوظيفة عرف (جمعة ٢٠٠٦: ٢٧) بأن التدقيق الداخلي يمثل تدقيق منظم ومستمر ودوري للسجلات والعمليات والتي تم تنفيذها داخل المنشأة بواسطة جهاز وظيفي معين للقيام بهذا العمل ووجود مثل هذا الجهاز الوظيفي يؤدي إلى ضمان أن النظام المحاسبي كاف ويتم تنفيذه طبقاً للإجراءات المخططة كما يترتب عليه تسهيل تحقيق أهداف نظام الرقابة الداخلية.

وتكمن أهمية التدقيق الداخلي في أنه يساعد إدارة المنظمة على رفع جودة الأعمال وتقييم الاداء والمحافظة على ممتلكات وأصول المنظمة، إضافة إلى انه يعتبر عين وأذن المراقب الخارجي، لذلك فقد ظهرت وتطورت وازدادت أهميتها نتيجة هذه العوامل (جربوع، ٢٠٠٨، ١٢٨).

وكانت نظرة (الذنيبات، ٢٠١٠، ٣٣) الى التدقيق والذي شهد تطوراً متزايداً لغرض مواكبة التطورات التي حدثت في تكنولوجيا المعلومات، والذي اعد التدقيق الداخلي أحد اهم مقومات نظام الرقابة والتدقيق الداخلية وذلك لكونه وظيفة داخلية مستقلة يمارسها فرد أو مجموعة من الافراد أو جهاز من داخل الوحدة لغرض تقديم خدمات الإدارة عن طريق التأكد من أن كافة أنظمة الرقابة الداخلية تمارس عملها على اتم وجه لتحقيق أهداف النظام الرقابي كما حددتها الإدارة، وذلك من خلال استخدام طرق مخططة ومنظمة مسبقه لتقييم وتحسين فاعلية إدارة المخاطر والرقابة وعملية التحكم المؤسسي.

أما بالنسبة للمنظمات المهنية فقد عرفه معهد المدققين في انكلترا بأنه: عملية تقييم مستمرة داخل المنشأة بهدف خدمة هذه المنشأة وذلك عن طريق فحص وتقييم الأنشطة المختلفة التي تمارسها وتوصيل نتائج هذا التدقيق لكافة المستخدمين (المجمع العربي للمحاسبين القانونيين ٢٠٠١، ص ٢٢٦) .

اما فيما يخص نظام الرقابة الداخلية فإنه يحتل أهمية كبيرة في أي وحدة اقتصادية لما يوفره من إجراءات ووسائل رقابية فعالة عند مزاوله أي نشاط داخل الوحدة. فالهدف من وجود نظام رقابة داخلية هو حماية موجودات المنشأة والاطمئنان من دقة البيانات الإحصائية والمحاسبية لتحقيق الكفاءة الإنتاجية القصوى

ولضمان التزام الموظفين بالسياسات والخطط الإدارية المرسومة. وبذلك يتضح بأن نظام الرقابة الداخلية لا يقتصر على مراقبة النواحي المالية والمحاسبية فقط وإنما يشمل كافة الأنشطة الإجمالي للوحدة الاقتصادية. والرقابة عنصر مهم من وظائف الإدارة للوقوف على مدى نجاح سياسات التخطيط المتبعة للوحدة الإدارية ومدى تنفيذ تلك السياسات لتحقيق أهدافها، وبما أن الرقابة المالية جزء من وظيفة الإدارة المالية التي تعني بالقرارات الاستثمارية والتمويلية فأن للرقابة دور في ترشيد تلك القرارات وضمان عدم مخالفتها للقوانين والتعليمات.

لقد أصبح لهذه الوظيفة أهمية كبيرة تترادف بشكل مستمر يوماً بعد يوم مع التزايد المستمر للفساد المالي والإداري في كافة مستويات مؤسسات الدولة مما ألقى بالعبء الأكبر على كاهل الهيئات الرقابية بكافة أشكالها للحفاظ على الممتلكات الحكومية ولأهمية الموضوع سنسلط الضوء على مفهوم الرقابة وبشقيها الداخلي والخارجي.

مفهوم الرقابة المالية : ينصرف معظم المهتمين بالأمور المالية والحسابية في تفسير الرقابة المالية كونها رقابة خارجية في الوقت الذي نرى أن الرقابة المالية تحمل وجهين ،أحدهما يمثل الرقابة والتدقيق الداخلي للمؤسسة (الرقابة الداخلية)،والآخر يمثل الرقابة الخارجية والمتمثلة بديوان الرقابة المالية كجهة متخصصة بعملية الرقابة والتدقيق لكافة الدوائر الحكومية في العراق ،وفي حقيقة الأمر أن هناك ترابط مهني بين الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية أي أن هناك تكامل في انشطتهما ،اذ تعتمد الرقابة الخارجية في عملها على درجة فاعلية الرقابة الداخلية للمؤسسة وكلما كانت هذه الفاعلية كبيرة كلما كان هناك تركيز أكبر في نشاط الرقابة الخارجية في مجالات مهمة تحتاج الى دراسة وتعمق فضلاً عن توفير الوقت والجهد ،أما تعريف الرقابة المالية فقد عرفت على أنها عملية قياس مستمر بين ما تحقق من أداء فعلي وبين ما كان مخطط له مسبقاً لغرض تشخيص الانحرافات والذي يكون عن طريق تغذية البيانات

بصورة عكسية، ومن ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح المخطط أو الأداء الفعلي أو الاثنين معا (الشماع، ١٩٩٢، ١٥٣).

كما وقامت عدد من المنظمات المهنية الدولية والأجنبية بتعريفه، ففي بداية تطبيقات الرقابة الداخلية كانت تركز على مراقبة النقد، ثم توسعت إلى مراقبة الأصول الأخرى، إذ عرّفها عام ١٦٣١ من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) بأنه مجموعة من الإجراءات والطرائق المستخدمة في المنشأة، للمحافظة على النقدية والأصول الأخرى، واكتشاف الأخطاء، وضمان دقة السجلات. (الألوسي، ٢٠٠٣: ٢١٤). وتبرز اهمية الرقابة باعتبارها أحد اهم الوسائل لتقديم الكثير من الخدمات للجهات ذات المصلحة والعلاقة مع المنشأة، سواء كانت هذه الجهة طرف داخلي أو خارجي، إذ تساعد التقارير الصادرة عن المراقبين المنشآت في اتخاذ قراراتهم المختلفة والتي يعتمد عليها في رسم الخطط المستقبلية بناء على التقارير المحاسبية (الخطيب والرفاعي، ٢٠٠٨، ص ٤٩١).

تعريف ديوان الرقابة المالية: عرف الديوان بانه تلك الهيئة الرقابية التي خولها الدستوري لممارسه حقها في الرقابة على كافة اموال الدولة، والتأكد من ان أوجه الانفاق تمت حسب التبويات والتخصيصات المعدة مسبقا وحسب الأنظمة والتعليمات والحرص من عدم هدرها أو ضياعها أو سوء استخدامها (١٥).

اما فيما يخص اهداف الديوان فقد حدد قانون رقم (٣١) لسنة ٢٠١١ أبرز الأهداف وهي:

١- المحافظة على الأموال من الاختلاس والسرقة والسوء الاستخدام ومراقبة سير عمل التصرف فيه ومدى مطابقه الصرف مع المخطط وحسب الضوابط والأنظمة والقوانين

٢- العمل على رفع كفاءة الجهات الخاضعة للرقابة وتنمية قدراتهم في تحمل المسؤولية.

٤- المساهمة في نشر انظمة المحاسبة ومعايير التدقيق المستندة على المعايير المحلية والدولية (١٩).

الأداء: -

وهي عملية قياس الاداء الحالي ومقارنته بما هو مخطط مسبقاً، بهدف تعيين وتصحيح الانحرافات لغرض تلافيتها مستقبلاً (Horngren, 2006, 197) .

أداء المدقق الداخلي: مستوى العام لإنجاز المدقق الداخلي في تحقيق الأهداف المرتبطة بطبيعة مسؤولياته والمهام الموكلة له مسبقاً. (Zureigat & AL-Moshaigeh, 2014: 74) .

كفاءة العمل: يجب أن يتمتع العاملين في أجهزة التدقيق بمستوى مقبول وعال من المهارة الفنية إضافة إلى التأهيل العلمي والمظهر الحسن واللائق ويتمتع بأسلوب الاقناع والقدرة على التواصل والتفاهم مع الغير وضرورة مواصلة التعليم المستمر للمدققين وتحسين المستوى المهني لديهم.

المبحث الثاني: الجانب العملي:

المطلب الاول: -طريقة وأدوات البحث في الدراسة الميدانية:

١- حدود وعينة البحث :-

تعد مديرية تربية النجف الأشرف واحدة من اهم الدوائر الخدمية الموجودة في المحافظة وذلك لكونها تلعب دور بارز ومهم في نهضة وتطوير المجتمع وبناء جيل متعلم ومتقن ،خصوصا وان المديرية اخذت نحو التوسع في الآونة الأخيرة بعد فتح العديد من المدارس والاقسام الأمر الذي أدى بالنتيجة الى زيادة تخصيصها المالي في الموازنة مما يتطلب تركيز الجهود في الحفاظ على عدم الهدر والضياع في الموازنة والذي يكون من خلال الاهتمام بالتدقيق الداخلي باعتباره صمام الأمان للمديرية لذا تم أخذ آراء المستبنيين على هذا الضوء من خلال توزيع استمارة الاستبيان عليهم والتي كانت تمثل الجانب العملي للبحث والتي وزعت على عدد من الأكاديميين والمحاسبين والمدققين والذين يمارسون مهامهم الوظيفية في الدوائر الحكومية الخدمية في محافظة النجف الاشرف وكان عدد الاستمارات الموزعة ثمانون استمارة وعدد الاستمارات التي تم استرجاعها هي ثلاث وستون استمارة وتم اعتماد ستون استمارة لاستبعاد ثلاث

استمارات لعدم اكتمال معلوماتها. وقسمت محاور الاستبانة الى ثلاث محاور، حيث كان المحور الأول يتمثل بقياس مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والانظمة والتعليمات النافذة وتم الاستبيان عن ذلك بعشرة اسئلة، اما المحور الثاني فكان يتمثل بقياس مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية وكان عدد الاسئلة أيضا عشرة اسئلة، اما المحور الثالث كان يتضمن المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي وكانت عشرة اسئلة ايضا. مقياس البحث: تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمسة درجات من المستويات في قياس درجة الموافقة من عدم الموافقة لكل فقرة من فقرات البحث.

جدول رقم (١) مقياس ليكرت الخماسي

درجة المقياس	درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	الاتجاه العام
اتفق وبشدة	1	0-20%	1-1.9	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية عالية
اتفق	2	21-40%	1.9-2.61	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية جيدة
محايد	3	41-60%	2.61-3.5	الفقرة محايدة ولا تملك تأثير او دلالة إحصائية
لا اتفق	4	61-80%	3.5-4.2	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية ضعيفة
لا اتفق وبشدة	5	81-100%	4.2-5	الفقرة ذات تأثير ودلالة إحصائية جدا ضعيفة

درجة المصدقية: يتم القياس في هذا الجانب مدى ثبات استمارة الاستبانة ودرجة مصداقيتها ومدى امكانية الاعتماد عليها وحسب مقياس الفاكرونباخ ، حيث تم الاعتماد على برنامج (SPSS) في اختبار الاستبانة وتم لكل محور وكما يلي:-

جدول رقم (٢) معامل الثبات الفاكرونباخ

ت	المحور	قيمة معامل الثبات
١	بيان مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والانظمة والتعليمات النافذة	0.885
٢	مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية	0.735
٣	المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي	0.732

يبين الجدول اعلاه معامل الثبات لمحاور الاستبانة حيث يتراوح (٠,٨٨٥) للمحور الاول و(٠,٧٣٥) للمحور الثاني و(٠,٧٣٢) للمحور الثالث ويدل هذا الجدول على قوة ثبات المصدقية للإجابات وامكانية الاعتماد على النتائج التي تم الحصول عليها.

التحليل الديموغرافي لعينة البحث:

تم اعتماد خمسة متغيرات ديموغرافية لعينة الدراسة وهي مكان العمل والمؤهل الدراسي والتخصص وعدد سنوات الخدمة لأهمية ذلك في الاطمئنان لدى نتائج الدراسة في التزام المدقق الداخلي بتوجيهات ديوان الرقابة المالية ومدى انعكاس ذلك على أدائه في المؤسسات الحكومية الخدمية وكما يلي: -

١- مكان العمل لعينة البحث وبين الجدول في ادناه ذي الرقم (٣) ان اعلى نسبة من المستبنيين هم مكان عملهم في شعبة التدقيق الداخلي وكانت (٤٥%) ويأتي بعدها قسم الحسابات وكانت النسبة هي (٣٥%) ويأتي ديوان الرقابة المالية بنسبة (١١,٦%) اما قسم الإدارة فيأتي بنسبة (٨,٣٣%) وهي نسب جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة.

جدول رقم (٣) يبين مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة المئوية
الإدارة	5	8.33%
شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي	27	45%
قسم الحسابات	21	35%
ديوان الرقابة المالية	7	11.6%

٢- المؤهل العلمي لعينة البحث:

وبين الجدول في ادناه ذي الرقم (٤) ان اعلى نسبة من المستبنيين هم من حملة شهادة البكالوريوس وكانت (٦٣,٣%) ويأتي بعدها حملة شهادة الماجستير وكانت النسبة هي (١٨,٣%) ويأتي المستبنيون ممن هم من حملة شهادة الدبلوم بنسبة (٨,٣%) اما حملة شهادة الاعدادية فيأتي بنسبة (٦,٦%) واخيرا حملة شهادة الدكتوراه وهي النسبة الاضعف كانت (٣,٣%) وهي نسب جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة.

جدول رقم (٤) يبين مستوى المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
3.3%	2	الدكتوراه
18.3%	11	الماجستير
63.3%	38	البكالوريوس
8.3%	5	الدبلوم
6.6%	4	الاعدادية

٣-التخصص:

كان التخصص لعينة البحث مبينه في الجدول رقم (٥) ادناه وتشير ان اعلى نسبة من التخصصات العلمية هي كانت المحاسب وهي (٣٨,٣%) ويأتي بعدها تخصص مدقق وكانت (٣٦,٦%) ويأتي بعدها مدير حسابات وكانت النسبة هي (١٦,٦%) ويأتي بعدها المحاسب القانوني بنسبة (٥%) اما باقي التخصصات كانت بنسبة (٣,٣%) وهي نسب جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة.

جدول رقم (٥) يبين نسبة التخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
36.6%	22	مدقق
38.3%	23	محاسب
16.6%	10	مدير حسابات
5%	3	محاسب قانوني

3.3%	2	باقي تخصصات
------	---	-------------

٤- عدد سنوات الخدمة:

ويبين الجدول رقم (٦) ادناه سنوات الخدمة للعينة، حيث كانت اعلى نسبة من سنوات الخدمة وهي التي تقع بين (من ١٠ الى ١٥ سنة) ويأتي بعدها (أكثر من ١٥ سنة) ويأتي بعدها (من ٥ الى ١٠ سنوات) ويأتي بعدها (اقل من ٥ سنوات) وهي نسب تشير الى ان عينة البحث ممن لديهم سنوات كافية من الخدمة وهي جيدة للاطمئنان لأجوبة الدراسة. جدول رقم (٦) يبين عدد سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	اقل من ٥ سنوات	من ٥ الى ١٠ سنوات	من ١٠ الى ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة
النسب المئوية	10%	20%	48.3%	21.6%
التكرار	6	12	29	13

نتائج تحليل اجابات الافراد عينة البحث: -

المحور الاول: بيان مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والانظمة والتعليمات النافذة:

أ- إدارة نشاط التدقيق الداخلي والتخطيط والمتابعة لعملية التدقيق، يوضح الجدول رقم (٧) ادناه المتوسط الموزون ودرجة الانحراف لكل فقرة من فقرات محور الاستبانة، حيث كان المتوسط العام للمحور هو (٣,٨٦٨) والانحراف كان (١,٢٨٨) وهو يدل على اهمية التنسيق بالعمل وتبادل المعلومات بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية وهي كانت (٣,٨٩) وانحراف (١,٢٩١) وأن ادارة نشاط التدقيق الداخلي داخل المديرية يدار بمستوى جيد من الكفاءة والمهنية والالتزام بالأنظمة والقوانين النافذة من خلال الالتزام

بوضع خطة عمل لأولويات نشاط التدقيق الداخلي وكانت النسبة (٣,٨٩) وانحراف (١,٢٩) اما السؤال الخامس نسبه اهتمام مدير التدقيق بمتابعة ملاحظات الديوان على الجهات الخاضعة للرقابة كانت (٣,٧٧) وانحراف (١,٣٣٩) اما فيما يخص تقويم أداء المدققين الداخليين من قبل مسؤولهم وضرورة اشراكهم بورشات العمل والدورات لتطوير مهاراتهم فكانت (٤,١٧) وانحراف (١,٣١٤) اما الرابع والتي كانت لقياس التقييم السنوي للمدققين الداخليين كانت (٣,٦٣) وانحراف (١,٢٠٨). وهي دلالة جيدة ذات تأثير ايجابي لأهمية التزام مدير التدقيق بالأنظمة والقوانين النافذة على تحسين أداء التدقيق الداخلي

جدول رقم (٧) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الاول الفقرة (أ) وهي

ادارة نشاط التدقيق الداخلي عن المعلومات المبينة n=60

ت	السؤال	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
١	يقوم مدير التدقيق الداخلي بتقويم اداء موظفيه وتحديد الاحتياجات للبرامج التدريبية وورشات العمل المقامة من قبل الجهات الرقابية الخارجية	4.17	1.314
٢	يتولى مدير التدقيق الداخلي التنسيق وتبادل المعلومات والاجابة والعطف على الكتب الموجهة من قبل الجهات الرقابية الخارجية	3.89	1.291
٣	يلتزم مدير التدقيق الداخلي بوضع خطة عمل تعتمد على اولويات نشاط التدقيق الداخلي والتي تشمل نطاق مهمة	3.89	1.291

		التدقيق، الاهداف والتوقيت من اجل تحسين نوعية العمل	
1.208	3.63	يتم اجراء تقييم سنوي للمدققين الداخليين على ضوء الكفاءة المهنية والخبرة والمهارة في الاداء من قبل مدير التدقيق الداخلي	٤
1.339	3.77	يتاثر مدير التدقيق الداخلي بمتابعة الاجراءات المتخذة من قبل الجهات الخاضعة للرقابة والملاحظات التي تم الابلاغ عنها في تقارير ديوان الرقابة المالية	٥
1.288	3.868	المتوسط الموزون	

ب- الكفاءة والعناية المهنية وتنفيذ اجراءات عملية الرقابة والتدقيق الداخلي:

يوضح الجدول رقم (٨) من خلال المتوسط العام للإجابات الذي كان (٣,٧٨٨) وانحراف (٦,٦٠٣) وهو ذات دلالة احصائية تشير الى ان المدققين الداخليين يسعون الى بذل العناية المهنية اللازمة في تنفيذ اجراءات عملية التدقيق لما ورد في السؤال الاول بنسبة (٣,٩١) وانحراف (١,٣١٨) وكانت الاستفادة من تقارير ديوان الرقابة المالية لتطوير مهاراتهم المهنية وكما مبين في السؤال الثاني الذي احتل اعلى نسبة وهي (٣,٩٢) وانحراف (١,٣٨٤) أما التزام المدقق الداخلي بمبدأ المصادقية فكان نسبته وكانت من خلال السؤال الرابع وكانت بنسبة (٣,٦٢) وانحراف (١,٢٠٩) اما اجابة السؤال الثالث عن حرص المدقق الداخلي من اجل زيادة المعرفة بمتطلبات العمل الوظيفي كانت بنسبة (٧١.٣) وانحراف (١,٣٦٣)، كذلك تبين اجابة السؤال الخامس عن سعي المدقق للحفاظ على موضوعيته حيث كانت النسب (٣,٧٨) وانحراف (١,٣٢٩).

يوضح الجدول رقم (٨) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الاول الفقرة (ب) الكفاءة والعناية المهنية وتنفيذ اجراءات عملية الرقابة والتدقيق الداخلي

ت	السؤال	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
١	يسعى المدققين الداخليين الى تطوير مهاراتهم المهنية وزيادة كفاءتهم وتحسين جودة خدماتهم في مجال التدقيق الداخلي	3.91	1.319
٢	يحرص المدقق الداخلي على الاخذ بعين الاعتبار تقارير ديوان الرقابة المالية للاستفادة منها لتحسين ادائه داخل الوحدة الحكومية	3.92	1.318
٣	يحرص المدقق الداخلي على بذل العناية اللازمة عند تنفيذ اجراءات التدقيق الداخلي بما يتوافق مع القوانين والتعليمات من اجل زيادة المعرفة بمتطلبات العمل الوظيفي	3.71	1.384
٤	يدعم المدقق الداخلي نتائج عمليات التدقيق بالأدلة الكافية وتوثيق المعلومات اللازمة حرصا منه على مبدأ المصداقية	3.62	1.209
٥	يحافظ المدقق الداخلي على موضوعيته من خلال اجتناب اي اعمال او اي تعارض في المصالح بإمكانها ان تؤثر عليه	3.78	1.329
	المتوسط العام	3.788	6.603

المحور الثاني: مدى تأثر أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية:

أ: التنسيق في تخطيط التدقيق:

يتضح من الجدول رقم (٩) ادناه ان المتوسط العام للمحور الثاني (أ) هو (٤,٨٨) وانحراف معياري (١,٢٧٤) مما يبين ان هناك تأثير ايجابي على أداء التدقيق الداخلي في حال وجود تعاون مشترك بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية ،حيث ظهرت نتيجة المتوسط الموزون لإجابة السؤال الثالث عن امكانية العمل المشترك من اجل تكملة نتائج كل منهما الاخر بنسبة (٤,٣٢) وانحراف (١,١٣٦)، ويليه السؤال الأول عن اعتبار التفويض القانوني محفزاً قوياً لتأكيد العمل المشترك وكان المتوسط الموزون (٤,٢٠) وانحراف (١,٣٨٣) اما فيما يخص تجنب الازدواجية ولتركيز جهود التدقيق فكانت النسب (٤,١٥) وانحراف (١,٢٦١) والسؤال الثاني عن مدى ضمان الكفاية من خلال تقييم نظام الرقابة والتدقيق الداخلي فكانت النسب (٣,٩١) وانحراف (١,٣٨٤) ويأتي السؤال الرابع عن امكانية الاستفادة من الادلة الارشادية من قبل التدقيق الداخلي وكانت النسبة (٣,٨٦) وانحراف (١,٢٠٦)، مما تبين من تحليل اجابات المحور الثاني ان هنالك تأثير كبير للعمل المشترك والتعاون والتنسيق بين الديوان والتدقيق الداخلي والذي من شأنه الاسهام في تحسين اداء التدقيق الداخلي وبالتالي زيادة قيمة الخدمات المقدمة من قبل الوحدة الحكومية الخدمية.

يوضح الجدول رقم (٩) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الثاني الفقرة (أ) التنسيق في تخطيط التدقيق.

ت	السؤال	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
١	يجوز اعتبار وجود التفويض القانوني الرسمي محفزا قويا لتأكيد التعاون الفعال بين الاجهزة الرقابية والتدقيق الداخلي	4.20	1.383
٢	عند تقييم نظام الرقابة والتدقيق الداخلي، يمكن للديوان ضمان الكفاية كأساس لتحديد نطاق ومستوى اجراءات التدقيق التي يتم استخدامها	3.91	1.384
٣	يمكن لديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي التعاون في التدقيق على الجهة الخاضعة للرقابة لتكملة نتائج كل منهما للآخر	4.32	1.136
٤	يمكن استخدام الأدلة الإرشادية التابعة للديوان من قبل وحدة التدقيق الداخلي أيضا	3.86	1.206
٥	يعتبر التنسيق بين ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي ضروريا لتجنب الازدواجية وكذلك لزيادة وتركيز جهود التدقيق	4.15	1.261

1.274	4.88	المتوسط العام
-------	------	---------------

ب- خصائص التقارير الموجهة من قبل ديوان الرقابة المالية:

يتضح من الجدول رقم (١٠) ادناه ان المتوسط العام للمحور الثاني (ب) هو (٣,٨٠٨) وانحراف معياري (١,٢٧٩) مما يبين ايضا ان هناك تأثير ايجابي على أداء التدقيق الداخلي في حال اتمام التقارير التابعة للديوان وتقديمها في وقت يتيح للمستخدمين الاستفادة منه ،وكما جاء في نسبة السؤال الرابع وهي (٤,٢٧) وانحراف (١,٣١٣) ،ويظهر في فقرة الاعتماد على توصيات تقارير الديوان وقدر تعلقها بتصحيح الاخطاء ومعالجتها للجهات الخاضعة للرقابة فكانت نسبة المعدل الموزون (٣,٧٧) وانحراف (١,٢٧٤) ،يليهما الفقرة الثالثة والتي تبين اتسام التقارير بالتكامل والايجاز دون الاخلال بجودة الموضوع وكانت النسبة (٣,٧٧) وانحراف (١,٢٧٤) ،ويأتي بعدها السؤال الأول والنسب كانت (٣,٦٢) وانحراف (١,٣٢٤) عن احتواء التقارير على ملاحظات مهمة حول تطوير نظام الرقابة والتدقيق الداخلي ، واخيرا السؤال الثاني فكانت غالبية الاجابات محايدة من حيث طريقة كتابة التقرير بصورة سهلة وواضحة لتجنب سوء الفهم من قبل المستخدمين كانت النسب (٣,٦١) وانحراف (١,٢٠٨) .

يوضح الجدول رقم (١٠) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الثاني الفقرة (ب) خصائص التقارير الموجهة من قبل ديوان الرقابة المالية

ت	السؤال	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
١	يتضمن التقرير على ملاحظات مهمة حول نظام الرقابة والتدقيق الداخلي من شأنها ان تسهم بتحقيق جودة الأداء	3.62	1.324

1.208	3.61	تتم اعداد التقارير في صورة مكتوبة بحيث تكون اقل عرضة لسوء الفهم	٢
1.274	3.77	تتسم التقارير بالتكامل مع الايجاز دون الاخلال بجودة عرض وتحليل الموضوع	٣
1.313	4.27	يتم انجاز وتقديم التقرير من قبل الديوان في وقت مبكر ومناسب لكي يتيح لغالبية المستخدمين الاستفادة منه	٤
1.274	3.77	يمكن للمدقق الداخلي الاعتماد على توصيات تقارير الديوان التي تتعلق بتصحيح الأخطاء والقصور في أداء الجهات الخاضعة للرقابة	٥
1.279	3.808	المتوسط العام	

المحور الثالث: المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخل:

يتضح من الجدول (١١) ادناه ان المتوسط العام للمحور الثالث (٤,٥٢) وانحراف معياري (١,٢٤٨) وهو ذات دلالة سلبية واضحة تشير الى وجود معوقات حقيقية تواجه عمل التدقيق والتي بدورها تحد من تحسين أداء المدقق الداخلي، وكانت ابرز المعوقات هي التي ترتبط بالإدارة العليا لعدم اصدار تعليمات تتسم بالشدّة اتجاه الاقسام الغير متعاونة مع الرقابة الداخلية حيث كانت النتائج (٤,٤٤) وانحراف (١,٣٦٨) كذلك ان الهيكل التنظيمي للمديرية لا يسهم بشكل فعال في تطوير الأداء الوظيفي وكان واضح في الفقرة الخامسة (٤,٢٢) وانحراف (١,٣٦٦) وكانت عملية التقييم ايضا من ابرز المعوقات كما مبين بالنسب (٤,٩٤) وانحراف (١,١٤٤)، يليها عدم الاستفادة من العمل الجماعي

لتشكيل حافز معنوي (٣,٩٣) وانحراف (١,١٢٧) ، كما وان عدم اتخاذ الاجراءات اللازمة عند كشف التلاعب او الاخطاء المتعمدة كانت ايضا سبب في الحد من تطوير المهارات للمدقق في الفقرة الثامنة (٣,٩٣) وانحراف (١,١٢٧)، اما فيما يخص تفاوت الكفاءة وعدم تفهم الادوار لكل من المدقق الداخلي وديوان الرقابة المالية فكانت النتائج تباعا كما يلي (٣,٩٢) وانحراف (١,٣١٩) و(٣,٩٢) وانحراف (١,٣١٩) يليها الغموض في بعض المسائل التدقيقية الامر الذي يدفع المدقق الى الاجتهاد الشخصي لحلها وقد يخطئ او يصيب والنسب كانت (٣,٨٠) وانحراف (١,٣٦٣) اما عدم أدراك المدقق ان الديوان هو جهة عليا وعدم الاهتمام باقتراحات وحدة التدقيق من قبل الادارة العليا فكانت النسب كما يلي (٣,٧٨) وانحراف (١,٢٠٩) و(٣,٦٤) وانحراف (١,١٣٨)

يوضح الجدول رقم (١١) يبين المتوسط الموزون والانحراف المعياري لإجابات المحور الثالث المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي.

ت	السؤال	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري
١	يلجأ المدقق في بعض الاحيان الى الاجتهاد الشخصي للبت في بعض المسائل التدقيقية	3.80	1.363
٢	عدم إدراك المدقق الداخلي أن ديوان الرقابة المالية هو جهة عليا	3.78	1.209
٣	عدم تفهم دور كل من ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي	3.92	1.319

1.319	3.92	تفاوت كفاءة مدققي جهاز الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي	٤
1.366	4.22	لدى المدقق الداخلي شعور بأن الهيكل التنظيمي للمديرية لا يساهم في تطوير الاداء الوظيفي	٥
1.144	4.94	لدى المدقق الداخلي شعور بأن التقييم لا يتم وفق اسس ومعايير وضوابط معينة	٦
1.127	3.93	غياب ثقافة العمل بروح الفريق الواحد والتي يمكن استخدامها كحافز معنوي للوصول لمستويات الأداء المثلى	٧
1.127	3.93	ينتاب المدقق الداخلي الشعور بالإحباط لعدم اتخاذ الاجراءات اللازمة عند كشفه لعمليات الغش والتلاعب او الاخطاء المتعمدة	٨
1.368	4.44	عدم اصدار تعليمات من قبل الادارة العليا تتسم بالشدة اتجاه الادارات والاقسام الغير متعاونة مع قسم الرقابة والتدقيق الداخلي	٩
1.138	3.64	تعنى الادارة العليا بالتعرف على اقتراحات وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي والأخذ بها في عملية تحسين جودة الخدمات المقدمة	١٠
1.248	4. 52	المتوسط الموزون	

-اختبار فرضيات البحث، يوضح الجدول رقم (١٢) ادناه مستوى الارتباط بين محاور الاستبانة حسب معامل ارتباط بيرسون ، حيث ان نسبة ارتباط محور التزام المدقق الداخلي بالقوانين والانظمة والتعليمات النافذة هي (*٠,٧٤٨) وهي رابطة معنوية طردية قوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، تشير الى تأثير الالتزام على مستوى الاداء الوظيفي ،فكلما كان الالتزام كبير كلما كان مستوى الأداء اكبر وبالتالي الانعكاس ايجابا على قيمة الخدمات المقدمة للمديرية ،كما أن نسبة الارتباط بين محور تأثر أداء المدقق الداخلي مع التعاون المشترك بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية هو ارتباط طردي قوي حيث كانت النسبة هي (*٠,٧٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على أنه كلما كان التنسيق قوي بينهما كلما كان أداء التدقيق الداخلي عالي، اما معامل الارتباط بين محور الأداء الوظيفي والمعوقات التي تحد من أداء التدقيق فالنسبة كانت (*٠,٩٠٣ -) وهي علاقة عكسية قوية عند مستوى دلالة (٠,٠١) تدل على وجود مؤشرات قوية عن انخفاض مستوى الاداء الوظيفي بسبب هذه المعوقات التي تواجه مهنة التدقيق الداخلي وتعكس دورها تباعا تأثيرا سلبيا على واقع وجودة الخدمات المقدمة من قبل الوحدات الخدمية.

جدول رقم (١٢) نتائج اختبار فرضيات البحث وفق معمل ارتباط بيرسون لمحاور البحث n=60

اسم المحور	محور الالتزام بالقوانين	محور تنسيق العمل المشترك	محور معوقات الالتزام
الالتزام بالقوانين	1	*.748	*-٠.903
تنسيق العمل المشترك	*.٧٤٨	1	*.795
معوقات الالتزام	*-٠.903	*.795	1
Sig.	.000	.000	.000

* عند مستوى معنوي (٢-tailed) (٠,٠١)

الاستنتاجات والتوصيات:

١- في ضوء النتائج المستخلصة من عرض وتحليل الجانبين النظري والعملي للبحث تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: -

أ- اظهرت النتائج للبحث وجود علاقة طردية بين الالتزام بالمعايير الدولية والمحلية للتدقيق الداخلي وتحسين أداء المدقق الداخلي.

ب- أحد اهم نقاط الضعف هي ارتباط شعبة التدقيق الداخلي بالإدارة، لان عمل هذه الشعبة سوف يتأثر بذلك كون الادارة هي التي يطالها العقاب أو المكافئة.

ج- ان وجود عمل مشترك منسق مكمل أحدهما للأخر بين التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية من شأنه ان يجنب الازدواجية وكذلك يركز جهود التدقيق للوصول الى اعلى المستويات بالأداء.

د- عدم اصدار تعليمات تتسم بالشدّة من قبل الادارة تجاه الاقسام الغير متعاونة وكذلك عدم اتخاذ اجراءات حازمة عند اكتشاف الاخطاء المتعمدة الامر الذي يولد الاحباط لدى المدقق الداخلي مما يؤثر سلبا على أدائه وبالتالي الانعكاس سلبا على جودة خدمات المديرية.

و- ان انجاز التقارير الرقابية الصادرة من قبل الديوان في اوقات مبكرة وكذلك كتابتها بصورة سهلة غير غامضة من شأنها ان تمكن المدقق الداخلي من الاعتماد عليها.

٢_ التوصيات: -

أ- تعزيز دور جهاز الرقابة والتدقيق الداخلي من خلال دعم واهتمام الادارة العليا بهذا القسم لأهميته ودوره في الحفاظ على المال العام داخل الدوائر الحكومية.

- ب- ضرورة زيادة اطلاع المدقق الداخلي على معايير التدقيق الداخلي المحلية والدولية (IIA) وخصوصا المعايير ذات الخصائص التي يجب توفرها فيه، لضمان تحقيق رقابة فاعلة للأداء بشكل عام.
- ج- اشراك المدقق الداخلي بالدورات المقامة من قبل الجهات الرقابية الخارجية.
- د- على مسؤول جهاز التدقيق أن يعد برامج لتنمية الموارد البشرية لقسم التدقيق الداخلي.
- هـ- اعتماد التدقيق الداخلي كوظيفة ذات قيمة مضافة للمؤسسة أكثر من كونها أجهزة إدارية لها مهام محددة.

و- بالنظر للمؤشرات العامة بخصوص الفساد المالي في تنفيذ الموازنة العامة للدولة لذلك يجب التسريع وتكثيف البحث المستمر في تطوير أجهزة التدقيق الداخلي واعتبارها صمام الأمان الذي يحد ويمنع ويقلل من حجم الهدر والخسائر في الموازنة.

المراجع:

أولاً: القوانين والتعليمات:

- ١- الدستور العراقي للعام ٢٠٠٥.
- ٢- قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٤٢) لسنة ١٩٦٨ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٥٦١) في ١٩٦٨/٤/٢٧.
- ٣- قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٤ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٩٨٣) في ٢٠٠٤/٦/١٠.
- ٤- قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٣١) لسنة ٢٠١١ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢١٧) في ٢٠١١/١١/١٤.
- ٥- النظام الداخلي لديوان الرقابة المالية رقم (١) لسنة ٢٠١٢ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢٦٥) في ٢٠١٣/١/٢٨.

ثانيا: المراجع العربية:

- عبد الكريم، حسن وعلي كاظم، كريمة "المناخ التنظيمي لأجهزة التدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية وأثرها في استقلاليتها".
- الوردات، خلف عبد الله. (٢٠٠٦). التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع.
- جمعة، أحمد حلمي "إدراك الإدارة العليا لتطور المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي وتأثيره على دور المدقق الداخلي: دراسة تحليلية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية مجلس النشر العلمي، الكويت، المجلد (١٣) العدد (١) لسنة ٢٠٠٦.
- احسان عبد الحسين، دور الاجهزة الرقابية في مكافحة الفساد في العراق، قسم البحوث والدراسات، هيئة النزاهة، ٢٠١٠.
- جربوع، يوسف محمود. (٢٠٠٨). أساسيات الإطار النظري في مراجعة الحسابات. غزة: فلسطين، الجامعة الإسلامية.
- الذنبيات، علي عبد القادر. (٢٠١٠). تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية: نظرية وتطبيق. الطبعة الثالثة، عمان، المؤلف.
- المجمع العربي للمحاسبين أ، "مفاهيم التدقيق المتقدمة"، المجمع العربي للمحاسبين، عمان، الأردن، ٢٠٠١.
- جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين (٢٠٠١). ادارة واستراتيجية العمليات. عمان، الأردن.
- الشماع، خليل محمد حسن، (١٩٩٢)، الإدارة المالية، ط٤، مطبعة الخلود، بغداد، العراق.
- الآلوسي، حازم هاشم. (٢٠٠٣). الطريق إلى علم المراجعة والتدقيق. طرابلس، الجامعة المفتوحة.
- الخطيب، خالد راغب، والرفاعي خليل محمود، (٢٠٠٨). الأصول العلمية والعملية لتدقيق الحسابات مدخل نظري وعملي، ط ١، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن.
- اسماعيل، اسماعيل خليل وعدس، نائل حسن. (٢٠١٠). المحاسبة الحكومية، عمان، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ثالثاً: المراجع الأجنبية :

- 1-Horngren, C.T, Datar, S, Foster, G, Rajan, M &. Ittner, C. (2006). Cost Accounting: A Managerial Emphasis. 12th edition, New Jersey, Upper. Saddle River: Prentice Hall.
- ٢-Zureigat, Q.M. & AL-Moshaigeh,A. (2014). “Measuring the performance of Internal Audit Function in Saudi Listed Companies: An Empirical Study”. International Business Research, ٧ (٧):

أولاً: المعلومات الديموغرافية: -

أ_ مكان العمل: -

الدائرة.....

() الإدارة
() وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي
() قسم الحسابات
() ديوان الرقابة المالية

ب - المؤهل العلمي: -

() دكتوراه
() ماجستير
() بكالوريوس
() دبلوم
() اخرى.....

ج- التخصص: -

() مدقق
() محاسب
() مدير حسابات
() محاسب قانوني
() اخرى.....

د- عدد سنوات الخدمة: -

() اقل من ٥ سنوات () من ٥ الى ١٠ سنوات

() من ١٠ الى ١٥ سنة () اكثر من ١٥ سنة

المحور الاول: بيان مدى التزام المدقق الداخلي بالقوانين والانظمة والتعليمات النافذة

أ: إدارة نشاط التدقيق الداخلي والتخطيط والمتابعة لعملية التدقيق

ت	البيان	اتفق وبشدة	اتفق	محايد	لا اتفق وبشدة	لا اتفق وبشدة
١	يقوم مدير التدقيق الداخلي بتقويم اداء موظفيه وتحديد الاحتياجات للبرامج التدريبية وورشات العمل المقامة من قبل الجهات الرقابية الخارجية					
٢	يتولى مدير التدقيق الداخلي التنسيق وتبادل المعلومات والاجابة والعطف على الكتب الموجهة من قبل الجهات الرقابية الخارجية					
٣	يلتزم مدير التدقيق الداخلي بوضع خطة عمل تعتمد على اولويات نشاط التدقيق الداخلي والتي تشمل نطاق مهمة التدقيق، الاهداف والتوقيت من اجل					

					تحسين نوعية العمل
					٤ يتم اجراء تقييم سنوي للمدققين الداخليين على ضوء الكفاءة المهنية والخبرة والمهارة في الاداء من قبل مدير التدقيق الداخلي
					٥ يثابر مدير التدقيق الداخلي بمتابعة الاجراءات المتخذة من قبل الجهات الخاضعة للرقابة والملاحظات التي تم الابلاغ عنها في تقارير ديوان الرقابة المالية

ب: الكفاءة والعناية المهنية وتنفيذ اجراءات عملية الرقابة والتدقيق الداخلي

ت	البيان	اتفق وبشدة	اتفق	محايد	لا اتفق وبشدة	لا اتفق
١	يسعى المدققين الداخليين الى تطوير مهاراتهم المهنية وزيادة كفاءتهم وتحسين جودة خدماتهم في مجال التدقيق الداخلي					
٢	يحرص المدقق الداخلي على الاخذ بعين الاعتبار تقارير ديوان الرقابة المالية للاستفادة منها لتحسين ادائه داخل الوحدة الحكومية					

					٣	يحرص المدقق الداخلي على بذل العناية اللازمة عند تنفيذ اجراءات التدقيق الداخلي بما يتوافق مع القوانين والتعليمات من اجل زيادة المعرفة بمتطلبات العمل الوظيفي
					٤	يدعم المدقق الداخلي نتائج عمليات التدقيق بالأدلة الكافية وتوثيق المعلومات اللازمة حرصا منه على مبدأ المصادقية
					٥	يحافظ المدقق الداخلي على موضوعيته من خلال اجتناب اي اعمال او اي تعارض في المصالح بإمكانها ان تؤثر عليه

المحور الثاني: مدى تأثير أداء التدقيق الداخلي في ظل التعاون المشترك بين وحدة التدقيق الداخلي وديوان الرقابة المالية.

أ-التنسيق في تخطيط التدقيق:

ت	البيان	اتفق وبشدة	اتفق	محايد	لا اتفق وبشدة	لا اتفق وبشدة
١	يجوز اعتبار وجود التفويض القانوني الرسمي محفزا قويا لتأكيد التعاون الفعال بين الاجهزة الرقابية					

					والتدقيق الداخلي
					٢ عند تقييم نظام الرقابة والتدقيق الداخلي، يمكن للديوان ضمان الكفاية كأساس لتحديد نطاق ومستوى اجراءات التدقيق التي يتم استخدامها
					٣ يمكن لديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي التعاون في التدقيق على الجهة الخاضعة للرقابة لتكملة نتائج كل منهما للآخر
					٤ يمكن استخدام الأدلة الارشادية التابعة للديوان من قبل وحدة التدقيق الداخلي أيضا
					٥ يعتبر التنسيق بين ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي ضروريا لتجنب الازدواجية وكذلك لزيادة وتركيز جهود التدقيق

ب: خصائص التقارير الموجهة من قبل ديوان الرقابة المالية.

ت	البيان	اتفق وبشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا وبشدة
١	يتضمن التقرير على ملاحظات مهمة حول نظام					

					الرقابة والتدقيق الداخلي من شأنها ان تسهم بتحقيق جودة الأداء
					٢ تتم اعداد التقارير في صورة مكتوبة بحيث تكون اقل عرضة لسوء الفهم
					٣ تتسم التقارير بالتكامل مع الايجاز دون الاخلال بجودة عرض وتحليل الموضوع
					٤ يتم انجاز وتقديم التقرير من قبل الديوان في وقت مبكر ومناسب لكي يتيح لغالبية المستخدمين الاستفادة منه
					٥ يمكن للمدقق الداخلي الاعتماد على توصيات تقارير الديوان التي تتعلق بتصحيح الأخطاء والقصور في أداء الجهات الخاضعة للرقابة

ج: المعوقات التي تحد من أداء المدقق الداخلي.

ت	البيان	اتفق وبشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق وبشدة
---	--------	------------	------	-------	---------	---------------

					١	يلجأ المدقق في بعض الاحيان الى الاجتهاد الشخصي للبت في بعض المسائل التدقيقية
					٢	عدم إدراك المدقق الداخلي أن ديوان الرقابة المالية هو جهة عليا
					٣	عدم تفهم دور كل من ديوان الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي
					٤	تفاوت كفاءة مدققي جهاز الرقابة المالية ووحدة التدقيق الداخلي
					٥	لدى المدقق الداخلي شعور بأن الهيكل التنظيمي للمديرية لا يساهم في تطوير الاداء الوظيفي
					٦	لدى المدقق الداخلي شعور بأن التقييم لا يتم وفق اسس ومعايير وضوابط معينة
					٧	غياب ثقافة العمل بروح الفريق الواحد والتي يمكن استخدامها كحافز معنوي للوصول لمستويات الأداء المثلى
					٨	ينتاب المدقق الداخلي الشعور بالإحباط

					لعدم اتخاذ الاجراءات اللازمة عند كشفه لعمليات الغش والتلاعب او الاخطاء المتعمدة
					عدم اصدار تعليمات من قبل الادارة العليا تتسم بالشدّة اتجاه الادارات والاقسام الغير متعاونة مع قسم الرقابة والتدقيق الداخلي
					تعنى الادارة العليا بالتعرف على اقتراحات وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي والأخذ بها في عملية تحسين جودة الخدمات المقدمة